

SECTORAAL VOORAKKOORD 2023 - 2024

1. KOOPKRACHT

1.1. Koopkrachtpremie:

Suppletieve regeling:

Behoudens akkoord omtrent deze koopkrachtpremie op bedrijfsniveau tussengekomen uiterlijk op 30/09/2023, geldt de hiernavolgende sectoraal overeengekomen regeling:

Sectorale regeling:

Alle ondernemingen die voor het boekjaar 2022 (te weten het boekjaar waarvan minstens 6 maanden in kalenderjaar 2022 van dat neergelegde boekjaar vallen), een "hoge winst" of een "uitzonderlijk hoge winst" behaald hebben, moeten een koopkrachtpremie toekennen aan hun werknemers, die in overeenstemming is met het KB van 23/04/2023 betreffende de koopkrachtpremie.

Voor ondernemingen die geen Belgische jaarrekening neerleggen, worden onderstaande principes toegepast op basis van de geconsolideerde jaarrekening van de groep waartoe de onderneming behoort.

Definitie "hoge winst" en corresponderende premiehoogte:

Een onderneming heeft "hoge winst" behaald als de EBITDA* in het hierboven omschreven boekjaar positief is. In dat geval moet er een koopkrachtpremie van 500 euro worden toegekend.

*EBITDA = 70/76A - 76A - 60/61 - 62 - 640/8

Definitie "uitzonderlijk hoge winst" en corresponderende premiehoogte:

Een onderneming heeft "uitzonderlijk hoge winst" behaald als de EBITDA (supra *) in het hierboven omschreven boekjaar meer dan 25% boven het gemiddelde van de drie boekjaren 2017, 2018 en 2019 ligt. In dat geval moet er een koopkrachtpremie van 750 euro worden toegekend.

Plafonnering Premiehoogte:

De som van alle door de werkgever aan zijn werknemers uit te betalen koopkrachtpremies wordt in alle gevallen (zowel bij "hoge" als bij "uitzonderlijk hoge" winst) geplafonneerd op maximaal 50% van de EBITDA (supra *) van het hierboven omschreven boekjaar. Indien deze drempel overschreden wordt, worden de uit te betalen koopkrachtpremies geproratiseerd.

Modaliteiten:

De volledige koopkrachtpremie volgens deze sectorale regeling moet **uiterlijk 30 november 2023** toegekend zijn aan de werknemers die dan 12 maanden in dienst zijn.

Voor werknemers die op 30/11/2023 minder dan 12 maanden in dienst zijn, wordt de premie geproratiseerd a rato van 1/12^{de} per begonnen maand in dienst.

Voor werknemers die op 30/11/2023 zijn tewerkgesteld in een deeltijds arbeidsregime, wordt de koopkrachtpremie als volgt geproratiseerd:

- Werknemers in een arbeidsregime van minstens 4/5^{de} hebben recht op het volledige bedrag van de koopkrachtpremie.
- Werknemers in een arbeidsregime van minder dan 4/5^{de} hebben recht op een koopkrachtpremie pro rata hun arbeidsregime.

Worden voor de individuele berekening van de 12 maanden anciënniteit gelijkgesteld met effectieve prestaties: alle wettelijke schorsingen, behalve:

- Een aaneengesloten periode van ziekte voor de duurtijd vanaf de 31^{ste} kalenderdag;
- Periode van voltijds Tijdskrediet;
- Periode van onbetaald verlof;

In overeenstemming met het KB van 23/04/2023 betreffende de koopkrachtpremie, wordt deze premie op een papieren drager (cheques) of in elektronische vorm toegekend.

1.2. Gewaarborgd Gemiddeld Minimum Maandelijks Inkomen: absoluut bedrag minimaal per maand

Akkoord om de huidige CAO Gemiddeld Minimum Maandelijks Inkomen te vervangen door een nieuw minimaal te garanderen maandloon van 2020,22 EUR (per maand, en dus niet meer als gemiddelde te berekenen over de voorbije 12 maanden). Onder dit maandloon wordt begrepen het vaste loon en de vaste maandelijks recurrente premies.

Maandbedrag onderhevig aan indexering conform sectoraal geldende indexmechanisme.

2. WERKBAAR WERK

Akkoord voor een correctie met één aanvullende anciënniteitsdag bovenop het momenteel al geldende anciënniteitsverlof voor werknemers vanaf 55 jaar, die vanwege hun indiensttreding op latere leeftijd anders niet in aanmerking zouden komen voor het maximum aantal anciënniteitsdagen.

Zonder evenwel het sectorale maximum van 4 anciënniteitsdagen te overschrijden.

Onverminderd gunstiger regimes terzake op ondernemingsvlak.

3. OPLEIDING

In uitvoering van art 53 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen wordt voor de **ondernemingen met minstens 20 werknemers** het individueel opleidingsrecht en het groeipad als volgt vastgelegd:

Groeipad en aantal dagen

2023 : 2 dagen
2024 : 3 dagen
2025 : 4 dagen
2026 : 5 dagen

Aantal dagen worden uitgedrukt in uren (zoals voorzien in de Arbeidsdeal)

1 dag = 7,6 uren (36 min)
2 dagen = 15,2 uren (12 min)
3 dagen = 22,8 uren (48 min)
4 dagen = 30, 4 uren (24 min)
5 dagen = 38 uren

Begrip "opleidingen":

Onder het begrip vorming vallen zowel de formele als informele opleidingen, voor zover deze verband houden met de beroepsactiviteit:

a) formele opleiding: door lesgevers of sprekers ontwikkelde cursussen en stages. Deze opleidingen worden gekenmerkt door een hoge graad van organisatie van de opleider of opleidingsinstelling. Ze gaan door op een plaats die duidelijk van de werkplek gescheiden is. Ze richten zich tot een groep leerlingen. Die opleidingen kunnen ontwikkeld en beheerd worden door de onderneming zelf of door een extern organisme;

b) informele opleiding: de opleidingsactiviteiten, andere dan deze bedoeld onder a) die rechtstreeks betrekking hebben op het werk. Deze opleidingen worden gekenmerkt door een hoge graad van zelforganisatie door de individuele leerling of door een groep leerlingen met betrekking tot de tijd, de plaats en de inhoud, een inhoud die gekozen wordt volgens de individuele behoeften van de leerling op de werkplek, en met een rechtstreeks verband met het werk en de werkplek, met inbegrip van deelname aan conferenties of beurzen voor leerdoeleinden;

Deeltijdse werknemers / werknemers in dienst getreden in de loop van een kalenderjaar: PRO RATA

Voor de werknemer die niet voltijds wordt tewerkgesteld en/of die niet door een arbeidsovereenkomst is verbonden gedurende het ganse kalenderjaar, wordt hoger omschreven opleidingsrecht geproportioneerd: per begonnen maand

Overgangsregeling voor de ondernemingen met minder dan 20 werknemers :

Voor alle ondernemingen met minder dan 20 werknemers wordt een minimaal individueel opleidingsrecht overeengekomen van:

2023 : 1 dag
2024 : 1 dag

4. SOCIAAL FONDS

De sociale partners van PSC 315.02 geven voor de verdere bespreking hiervan volledig mandaat aan de Raad van Beheer van dit Sociaal Fonds.

5. MOBILITEIT

3.1 vergoeding privé-vervoer van en naar het werk :

Verhoging van het maximum aantal kilometers waarvoor de werkgever een bijdrage doet in de kosten van het privaat vervoer van de werknemer van 50 naar 75 km enkele reis.

De berekening van de bijdrage (70% van de prijs van de treinkaart van de N.M.B.S. in 2de klas voor een overeenstemmend aantal kilometers), alsook de toe te passen tabellen treintarieven, blijven evenwel ongewijzigd.

Wanneer de bedrijfseigen regeling resulteert in een hogere bijdrage in het privaat vervoer van de werknemer, dan dienen bovenstaande bepalingen buiten beschouwing te worden gelaten.

3.2. vergoeding tussen twee werkplekken (dienstverplaatsingen) :

Akkoord voor een sectoraal vastklikken van de vergoeding van dienstverplaatsingen volgens het principe van de 3-maandelijks herzienbare km-vergoeding van toepassing op federale ambtenaren;

(evenwel zonder sectorale definitie van "dienstverplaatsing")

6. Telewerk

6.1. Indien telewerk vertrekt van het op het ondernemingsvlak bepaald recht van de werknemer om te mogen thuiswerken, wordt er een premie van 20 EUR voorzien per maand.

6.2. Indien telewerk verplicht wordt opgelegd aan de werknemer, wordt er een premie voorzien van het maximaal wettelijk fiscaal vrijgesteld bedrag (momenteel = 148,73 EUR) per maand, bedrag evenwel te proratiseren in functie van het aantal verplicht in telewerk te presteren dagen / week.

6.3. Er is recht op telewerk van minstens 2 dagen /week op vraag van de werknemer voor niet operationele functies. Deze functies worden gedefinieerd op ondernemingsvlak.

7. STELSLS WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (SWT)

7.1. Verlenging en actualisering van alle in 315.02 bestaande SWT-stelsels:

Aanpassing voor 2023-2024 en periode 01/01/2025-30/06/2025 van de huidige in 315.02 bestaande stelsels SWT aan het nieuw wettelijk kader (interprofessionele kadercao's en koninklijke uitvoeringsbesluiten).

7.2. Vrijstelling aangepaste beschikbaarheid:

De sector treedt ook toe tot de geactualiseerde nationale NAR-CAO's met betrekking tot de voorwaarden voor de toekenning van de vrijstelling van verplichting van aangepaste beschikbaarheid:

8. TIJDSKREDIET/LANDINGSBANEN

5.1. Verlenging en actualisering alle in 315.02 bestaande stelsels Tijdskrediet/Landingsbanen:

Aanpassing voor de periode 01.01.2023 tot en met 30.06.2025 van de huidige in 315.02 bestaande stelsels tijdskrediet/landingsbanen aan het nieuw wettelijk kader (interprofessionele kadercao's en koninklijke uitvoeringsbesluiten).

5.2. Toegang tot de Vlaamse aanmoedigingspremies tijdskrediet:

De sociale partners zullen het nodige doen om het systeem van Vlaamse aanmoedigingspremies mogelijk te maken voor de periode 2023-2024 en voor de periode van de 1^{ste} 6 maanden van 2025.

Wanneer gelijkaardige regelingen tot stand komen in andere gewesten, dan gelden deze bepalingen voor deze gemeenschappen of gewesten, op voorwaarde dat dit geen loonkostverhogende impact heeft voor die betrokken werkgevers.

9. SOCIALE VREDE

De in het PSC 315.02 vertegenwoordigde vakorganisaties verbinden zich ertoe om tijdens de geldigheidsduur van deze overeenkomst, geen bijkomende eisen te stellen op het niveau van het paritair subcomité in verband met de materies die in deze overeenkomst zijn vervat. En evenmin op het niveau van de ondernemingen, behoudens voor de onderwerpen waarvoor gunstiger regelingen op ondernemingsniveau door dit akkoord expliciet toegelaten worden.

10. DUUR

Dit akkoord heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2023 en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2024, tenzij anders bepaald.

Voorakkoord afgesloten voor PSC 315.02 op **27.06.2023**,

en onder voorbehoud van gunstige raadpleging van de respectievelijke achterban van de ondertekenende representatieve werkgevers-en werknemersorganisaties.

(handtekeningenblad woordvoerders in bijlage)

